

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo,  
Gegeran, Arjosari, Pacitan, Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun oleh:**

**Ulfah Putri H.  
NIM. 10408144001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Oleh:  
**ULFAH PUTRI H.**  
**10408144001**

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 21 Januari 2017  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,  
Dosen Pembimbing



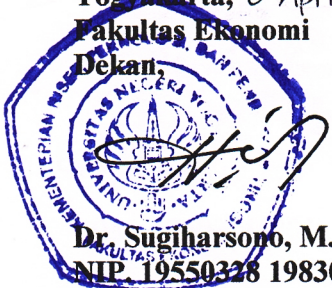
Farlianto, MBA.  
NIP. 19700925 200012 1 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari)”, yang disusun oleh Ulfah Putri H., NIM: 10408144001, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 8 Maret 2017 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Ketua Penguji		7/4/2017
Farlianto, MBA.	Sekretaris Penguji		7/4/2017
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		7/4/2017

Yogyakarta, 8 April 2017  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

  
Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 1983031 002



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ulfah Putri H.  
NIM : 10408144001  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 27 Desember 2016

Yang menyatakan,



Ulfah Putri H.

NIM. 10408144001



## **MOTTO**

Hai orang-orang beriman, jadikan sabar dan shalatmu sebagai penolongmu,  
sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al Baqarah: 153)

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan  
kesanggupannya.

(Q. S Al Baqarah : 286)

Sesungguhnya setelah ada kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu  
telah selesai (urusan dunia) maka bersungguh-sungguhlah (dalam  
beribadah), dan hanya kepada Tuhanmu-lah berharap.

(Q.S Al Insyiraah : 6-8)

## **PERSEMBAHAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dari semua telah Kau tetapkan  
Hidupku dalam tangan-Mu  
Dalam takdir-Mu  
Rencana indah yang telah Kau siapkan  
Bagi masa depanku yang penuh harapan  
Harapan kesuksesan terpangku di pundak  
Sebagai janji kepada mereka...  
Bapak dan Ibu

Kini ku persembahkan skripsi ini  
Sebagai ungkapan syukur dan terima kasihku  
Untuk Bapak dan Ibu tercinta  
Untuk Kakakku dan Adikku tersayang  
Untuk Dosen Pembimbing Bapak Farlinto, MBA. yang telah berjasa  
Untuk sahabat-sahabatku terima kasihku tiada terhingga untuk semua  
Akhir kata,  
Diriku tiada apa-apa tanpa mereka  
Dan sujud syukurku padamu Ya Rabb

Alhamdullillahirabbil'alamiin...

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo,  
Gegeran, Arjosari)**

Oleh:  
Ulfah Putri H.  
NIM. 10408144001

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur, dan (3) pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Tunas Subur yang berjumlah 115 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,308 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,080 atau 8,0%; (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,323 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,103 atau 10,3%; dan (3) kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar -0,264 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,288 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,160 atau 16,0%.

**Kata kunci: Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, dan Niat Keluar**



**THE EFFECT OF GROUP COHESIVENESS AND JOB  
SATISFACTION ON THE TURNOVER INTENTION EMPLOYEES  
(STUDY AT EMPLOYEES PT. PUTRA TUNAS SUBUR JL. PACITAN-  
PONOROGO, GEGERAN, ARJOSARI)**

By:  
Ulfah Putri H.  
NIM. 10408144001

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) the effect of group cohesiveness on the intention out employees at PT. Putra Tunas Subur, (2) the effect of job satisfaction on intentions out employees at PT. Putra Tunas Subur, and (3) the effect of group cohesiveness and job satisfaction simultaneously on the intention out employees at PT. Putra Tunas Subur.*

*This research includes associative causal research with a quantitative approach. The population of this study were all employees of PT. Putra Tunas Subur totaling 115 people. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.*

*Results of research on the significance level of 5% showed that: (1) The group cohesiveness negatively affect the intention out employees of PT. Putra Tunas Subur, evidenced by beta coefficient ( $\beta$ ) of -0.308 and  $p = 0.000$ . Contributions influence of group cohesiveness on the intention out employees ( $\Delta R^2$ ) of 0.080 or 8.0%; (2) job satisfaction negatively affect the intention out employees of PT. Putra Tunas Subur, evidenced by beta coefficient ( $\beta$ ) of -0.323 and  $p = 0.000$ . Contributions influence job satisfaction on employee exit intention ( $\Delta R^2$ ) of 0.103 or 10.3%; and (3) group cohesiveness and job satisfaction simultaneously negatively affect the intention out employees of PT. Putra Tunas Subur, evidenced by beta coefficient ( $\beta$ ) in the variable group cohesiveness of -0.264 and  $p = 0.000$ ; and the beta coefficient ( $\beta$ ) in the variable job satisfaction of -0.288 and  $p = 0.000$ . Contributions influence of group cohesiveness and job satisfaction on employee exit intention ( $\Delta R^2$ ) of 0.160 or 16.0%.*

**Keywords:** *Group Cohesiveness, Job Satisfaction, and Intention Exit*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Alloh SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari)”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Ketua Penguji selama ujian skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Farlianto, MBA. selaku Dosen Pembimbing yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. M. Lies Endarwati, M.Si. selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas B dan kelas SDM, teman-teman KKN terimakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Ulfah Putri H.  
NIM. 10408144001



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	15
A. Kajian Teoritis .....	15
1. Kohesivitas Kelompok Kerja .....	15
2. Kepuasan Kerja .....	20
3. Niat Keluar ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	27
B. Penelitian yang Relevan .....	33
C. Kerangka Berpikir .....	33
D. Paradigma Penelitian .....	39
E. Hipotesis Penelitian .....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	41
A. Desain Penelitian .....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel .....	41
D. Populasi .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44

F. Uji Instrumen .....	44
G. Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. Hasil Penelitian .....	54
1. Analisis Deskriptif.....	54
2. Uji Prasyarat Analisis .....	59
3. Pengujian Hipotesis .....	62
B. Pembahasan.....	65
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Simpulan .....	71
B. Keterbatasan Penelitian.....	72
C. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

1. Hasil Survei Mengenai Gejala Terjadinya <i>Turnover Intention</i> PT. Putra Tunas Subur .....	3
2. Hasil Survei Mengenai Penyebab Meningkatnya <i>Turnover Intention</i> PT. Putra Tunas Subur .....	4
3. Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan .....	5
4. Hasil Pra Survey 30 Responden mengenai penyebab tingginya <i>turnover intention</i> karyawan PT. Putra Tunas Subur .....	6
5. Hasil Pra Survey Tingkat Kepuasan Karyawan PT. Putra Tunas Subur .....	10
6. Skor untuk Alternatif Jawaban .....	44
7. Kisi-kisi Instrumen .....	45
8. Hasil Uji CFA .....	46
9. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i> .....	47
10. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i> .....	48
11. Hasil Uji Reliabilitas .....	49
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia .....	55
13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
14. Kategorisasi Variabel Kohesivitas Kelompok .....	57
15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	58
16. Kategorisasi Variabel Niat Keluar .....	99
17. Hasil Uji Normalitas .....	60
18. Hasil Uji Linieritas .....	60
19. Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
20. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi .....	63
22. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	64



## **DAFTAR GAMBAR**

1. Paradigma Penelitian .....	39
-------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian .....	78
2. Data Validitas dan Reliabilitas .....	83
3. Data Penelitian .....	84
4. Data Kategorisasi .....	89
5. Data Karakteristik Responden.....	92
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	95
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II .....	96
8. Hasil Uji Reliabilitas .....	97
9. Perhitungan Diskriminan .....	98
10. Hasil Uji Karakteristik Responden .....	99
11. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	100
12. Hasil Uji Deskriptif .....	101
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	102
14. Hasil Uji Kategorisasi .....	104
15. Hasil Uji Normalitas .....	105
16. Hasil Uji Linieritas .....	106
17. Hasil Uji Multikolinieritas .....	107
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	108
19. Hasil Uji Regresi Berganda (1) .....	109
20. Hasil Uji Regresi Berganda (2) .....	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi juga perlu *me-manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya perusahaan, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis dkk., 2003).

Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan

pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Hal ini sesuai dengan pendapat Toly (2001) yang mengatakan bahwa meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Tunas Subur yang beralamatkan di Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari. PT. Putra Tunas Subur merupakan perusahaan produksi sekaligus pemasar produk-produk mebel dari *kayu Mahoni* dan *kayu jati*. PT. Putra Tunas Subur menyediakan barang-barang rumah tangga mulai dari set meja kursi makan, set meja dan kursi ruang tamu,

almari, buffet, meja TV, meja rias, sofa dan produk *furniture* lainnya. Selain memperhatikan barang-barang hasil produksi, PT. Putra Tunas Subur juga memperhatikan kondisi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, salah satunya adalah dengan mempertahankan karyawan agar tidak terjadi *turnover intention*.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa pada PT. Putra Tunas Subur sering terjadi *turnover intention* pada karyawan yang bisa dilihat dari lima indikasi yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas dalam bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan terhadap protes kepada atasan, dan kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan atasan. Hasil observasi ini disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Survei Mengenai Gejala Terjadinya *Turnover Intention* PT. Putra Tunas Subur

No	Gejala <i>Turnover Intention</i>	F	Persentase
1	Pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.	13	43,3
2	Pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi.	8	26,7
3	Berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.	4	13,3
4	Berniat memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan.	2	6,7
5	Berniat meninggalkan perusahaan karena bekerja hanya membuat semakin terbebani.	3	10,0
Total		30	100,0

(Sumber: Hasil Survei di PT. Putra Tunas Subur Tahun 2016)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa perilaku karyawan PT. Putra Tunas Subur yang mengarah pada terjadinya *turnover intention* ditandai dengan: pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain (43,3%), pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima

tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi (26,7%), berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya (13,3%), berniat memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan (6,7%), dan berniat meninggalkan perusahaan karena bekerja hanya membuat semakin terbebani (10,0%).

Sementara itu berdasarkan pendapat Mobley et, all. dalam Witasari (2009), diketahui bahwa *turnover intention* dapat diukur dari indikator: *thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan), dan *intention to quit* (niat untuk keluar). Indikator pengukur *turnover intention* tersebut sudah dialami beberapa karyawan PT. Putra Tunas Subur. Meningkatnya *turnover intention* pada karyawan PT. Putra Tunas Subur dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh pemilik PT. Putra Tunas Subur dan hasil pra survei yang tersaji pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Survei Mengenai Penyebab Meningkatnya *Turnover Intention* PT. Putra Tunas Subur

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	<i>Thoughts of quitting</i> (memikirkan untuk keluar)	10	33,3%
2	<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	8	26,7%
3	<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	12	40,0%
	Total	30	100%

(Sumber: Hasil Survei di PT. Putra Tunas Subur Tahun 2016)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 10 orang (33,3%) munculnya *turnover intention* disebabkan karena adanya pemikiran untuk keluar, sebanyak 8 orang (26,7%) mengatakan bahwa munculnya *turnover intention* disebabkan karena keinginan untuk mencari kerja yang baru,. Sementara itu, sebanyak 12 orang (40%) mengatakan bahwa munculnya *turnover intention* karena adanya niat keluar dalam diri karyawan.



Model Mobley et, all. tersebut lebih sesuai dengan penelitian ini yang lebih memfokuskan terhadap penarikan diri secara sukarela (*voluntary turnover*). Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Kemudian karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Berikut adalah data *turnover intention* karyawan PT. Putra Tunas Subur tahun 2014, yang diformulasikan berdasarkan tabel 3.

Tabel 3. Data *Turnover Intention* Karyawan

Bulan	2014		2015	
	<i>In</i>	<i>Out</i>	<i>In</i>	<i>Out</i>
Januari	1	2	1	2
Februari	2	1	1	0
Maret	1	2	3	1
April	2	1	1	6
Mei	1	2	1	2
Juni	3	2	3	4
Juli	2	3	4	4
Agustus	1	3	3	2
September	2	3	1	2
Oktober	2	1	2	3
November	1	3	1	2
Desember	2	1	0	1
Jumlah	20	24	21	29

Sumber: PT. Putra Tunas Subur

Berdasarkan pengamatan awal peneliti melalui wawancara dan studi awal lapangan, diperoleh informasi bahwa *turnover* karyawan di PT. Putra Tunas Subur kerap sekali terjadi. Paling tidak setiap sebulan sekali selalu ada satu

orang karyawan memutuskan keluar dari pekerjaannya. Terhitung dari Januari 2014 sampai dengan Desember 2015, karyawan PT. Putra Tunas Subur yang keluar mencapai angka 29 orang dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada satu tahun terakhir di PT. Putra Tunas Subur telah melebihi standar yang ditetapkan yakni sebesar 5%. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi.

Tingginya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT. Putra Tunas Subur karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 30 karyawan PT. Putra Tunas Subur, dapat diketahui bahwa penyebab tingginya *turnover intention* ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pra Survey 30 Responden mengenai penyebab tingginya *turnover intention* karyawan PT. Putra Tunas Subur

No	Faktor Penyebab Tingginya <i>Turnover Intention</i>	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Kohesivitas Kelompok	11	36,7%
2	Kepuasan Kerja	9	30,0%
3	Disiplin Kerja	4	13,3%
4	Motivasi Kerja	3	10,0%
5	Risiko Keselamatan Kerja	3	10,0%
Total		30	100%

(Sumber: Data wawancara awal pada 15 Mei 2016)

Observasi dilakukan pada bulan Agustus 2015 untuk mengetahui penyebab tingginya *turnover intention*. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan *turnover intention* mereka tinggi. Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja menjadi dua faktor tertinggi. Kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam

memengaruhi *turnover intention* PT. Putra Tunas Subur karena berkaitan erat dengan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya koperasi, fasilitas transportasi, fasilitas yang mendukung kegiatan kerja, maka dapat dipastikan karyawan akan puas dan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu faktor kedua yang memengaruhi *turnover intention* PT. Putra Tunas Subur adalah kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok yang positif mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan saling membantu antar sesama karyawan, sehingga karyawan menjadi betah dalam bekerja. Dari beberapa literatur disebutkan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Namun dalam penelitian ini hanya fokus pada variabel kepuasan kerja dan kohesivitas kelompok, karena variabel yang lain seperti: disiplin kerja, motivasi kerja, dan risiko keselamatan kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Tunas Subur.

Faktor pertama yang menjadi penyebab dari adanya keinginan berpindahnya karyawan adalah adanya kohesivitas kelompok. Morrisson (2007: 10) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta kerjasama dan komunikasi yang positif. Hubungan yang positif di lingkungan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap OCB. Mcshane & Glinow (2003: 449) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama

kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis. Greenberg (2005: 76) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu disetiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Dalam lingkungan kerja pada PT. Tunas Subur ditemukan adanya kohesivitas kelompok yang lemah, sehingga secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan baru merasakan adanya ketidaknyamanan saat bergabung dan berinteraksi dalam rekan kerja yang lain, sehingga karyawan baru merasa bahwa dirinya tidak disukai dan tidak diterima. Karyawan dengan kohesivitas yang lemah akan memiliki kemungkinan perpecahan yang tinggi dan mengarah pada *turnover intention*, dibandingkan dengan kelompok dengan kohesivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Putra Tunas Subur menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok masih lemah sehingga mendorong

munculnya niat keluar. Kohesivitas kelompok yang lemah ditunjukkan dari penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan secara individu, tidak memberi peluang kepada rekan kerja yang lain untuk meningkatkan keahlian, dan lebih mementingkan kepentingan sendiri daripada kelompok. Selain itu, niat keluar yang terjadi di PT. Putra Tunas Subur disebabkan tuntutan adanya kecepatan dan ketepatan waktu dalam bekerja, sehingga menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

*Turnover intention* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1998, dalam Widodo, 2006: 92). Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2006). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan akan cenderung bertahan di tempat tersebut. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan kerja di kantor dan pekerjaannya dapat berjalan dengan baik karena adanya rasa nyaman saat menjalankan pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran

yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2006:102).

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja muncul ketika gaji yang diberikan/diterima tidak sesuai jika dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan dan perlengkapan yang digunakan kurang baik, sehingga kurang nyaman dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa sistem penggajian selama ini dirasakan kurang adil dimana apabila sesuai dengan peraturan seharusnya karyawan mempunyai masa kerja minimal 5 tahun baru dapat tunjangan masa kerja (50.000), akan tetapi untuk sekarang ini karyawan yang baru masuk juga sudah mendapatkan hak yang sama, tuntutan kenaikan gaji pun juga belum di realisasikan.

Hasil pra survei yang dilakukan kepada 30 karyawan PT. Putra Tunas Subur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pra *Survey* Tingkat Kepuasan Karyawan PT. Putra Tunas Subur

No.	Faktor Penyebab Ketidakpuasan	Tingkat Kepuasan Karyawan		Total
		Puas	Tidak Puas	
1.	Gaji	14	16	30
2.	Tunjangan	12	18	30
3.	Uang Lembur	13	17	30

(Sumber: Data wawancara awal pada 15 Mei 2016)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa faktor yang penyebab ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Putra Tunas Subur Yogyakarta ditentukan oleh gaji, tunjangan, dan uang lembur. Standar gaji PT. Putra Tunas Subur Yogyakarta bagi karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun sebesar Rp 1.500.000,00; sedangkan standar tunjangan dan uang lembur



ditentukan berdasarkan target/output yang dapat dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Biasanya seluruh karyawan mendapatkan uang tunjangan makan dan setiap harinya sebesar Rp 10.000,00. Sebenarnya berkaitan dengan sistem pembagian gaji PT. Putra Tunas Subur yang kurang adil, karena PT. Putra Tunas Subur menaikan beban kerja karyawan tanpa meningkatkan gaji, tunjangan, dan uang lembur karyawan. Faktor inilah yang menyebabkan tingginya tingkat niat keluar karyawan telah menjadi masalah serius bagi PT. Putra Tunas Subur.

Keinginan berpindah karyawan (niat keluar) PT. Putra Tunas Subur yang berujung pada keluarnya karyawan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Dampak negatif dari adanya *turnover intention* dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja, juga peningkatan biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan ini berarti PT. Putra Tunas Subur perlu melatih kembali karyawan baru.

Fakta dari fenomena di atas mengungkapkan adanya kekurangan (sisi minus) yang terjadi pada PT. Putra Tunas Subur. Oleh karena itu, atas dasar uraian di atas perlu dilakukan penelitian terkait dengan permasalahan niat keluar karyawan pada PT. Kurnia Bumi Pertiwi. Beberapa penyebab tingginya niat keluar karyawan karena rendahnya kohesivitas antar karyawan dan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja merupakan aspek utama yang ada dalam diri karyawan untuk tetap

bertahan bekerja. Hal tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Setiap sebulan sekali selalu ada karyawan yang memutuskan untuk keluar dari PT. Putra Tunas Subur.
2. Kohesivitas kelompok masih lemah sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap niat keluar.
3. Adanya tuntutan kecepatan dan ketepatan waktu dalam bekerja menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.
4. Pembagian gaji PT. Putra Tunas Subur yang kurang adil.

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat fokus membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada permasalahan “Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap

Niat Keluar Karyawan pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari”.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur?
3. Bagaimana pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur.
3. Pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, dan niat keluar karyawan.

### **2. Bagi karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kohesivitas kelompok untuk perusahaan.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut niat keluar karyawan. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kohesivitas Kelompok Kerja**

###### **a. Pengertian Kohesivitas Kelompok Kerja**

Menurut George & Jones (2002) kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saing tertarik satu sama lain. Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis. Greenberg (2005) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu di tiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak

kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, karyawan suatu kelompok kerja yang kompak karena menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain.

Gibson (2003) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain. Mengikuti kelompok akan memberikan rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja.

Certo, S (2003) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan memiliki anggota yang ingin tetap tinggal dalam kelompok selama mengalami tekanan dalam kelompok. Kohesivitas dalam kelompok terdapat pekerja yang bekerja keras dari pada kelompok lain dan lebih objektif dalam menyelesaikan tugas.

Forsyth (1999) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

#### **b. Indikator Kohesivitas Kelompok Kerja**

Forsyth (1999) mengemukakan bahwa ada empat indikator yang memengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu :

##### **1) Kekuatan sosial**

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

##### **2) Kesatuan dalam kelompok**

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

##### **3) Daya tarik**

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik.

4) Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas Kelompok Kerja**

Menurut McShane & Glinow (2003) faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, yaitu:

1) Adanya Kesamaan

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

2) Ukuran kelompok

Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja.

3) Adanya interaksi

Kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok.

4) Ketika ada masalah

Kelompok yang kohesif mau bekerja sama untuk mengatasi masalah.



#### 5) Keberhasilan kelompok

Kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka dari pada mendekati kegagalan.

#### 6) Tantangan

Kelompok kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

#### **d. Efek Kohesivitas Kelompok**

Kohesivitas merupakan kekuatan interaksi dari anggota suatu kelompok. Kohesivitas ditunjukkan dalam bentuk keramahan antar anggota kelompok, mereka biasanya senang untuk bersama-sama. Masing-masing anggota merasa bebas untuk mengemukakan pendapat dan sarannya. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Merasa rela menerima tanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kewajibannya. Semua itu menunjukkan adanya kesatuan, kereratan, dan saling menarik dari anggota kelompok.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Robbin (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson, Ivancovich, dan Donely (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Martoyo dalam Handoyo (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya balas jasa yang diterima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Jewell & Siegell dalam Idrus (2006: 96) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap bahwa karyawan yang puas

lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak. Menurut Handoko (2000: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Blum dalam As'ad (1995: 104) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexly dan Yukl dalam Handoyo (2004:13-14) yaitu:

##### 1) Teori ketidaksesuaian (*dicrepany theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan memperhitungkan selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kerja seseorang bergantung kepada ketidaksesuaian antara apa yang seharusnya (harapan, keinginan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

##### 2) Teori keadilan (*equity theory*)

*Equity theory* (teori keadilan) dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zabznik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi , diperoleh dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain, dan keadilan - ketidakadilan.

### 3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Herzberg membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok: kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*.

#### c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Sowmya dan Panchanatham (2010) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan

yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- 3) Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.
- 4) Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 5) Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

Menurut Wexley dan Yulk (As'ad, 1995: 105), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) *Discrepancy Theory*

*Discrepancy theory* yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat

“*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

## 2) *Equity Theory*

*Equity theory* dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yulk dalam As’ad (1995: 105), teori elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu:

- a) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.
- b) *Out Comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.
- c) *Comparison Person* adalah dengan membandingkan *input*, *out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan

merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan. Selain itu, menurut Locke tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (As'ad, 1995: 105).

### 3) *Two Factor Theory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg membagi situasi yang memengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai. Menurut Herzberg, perbaikan terhadap kondisi dalam kelompok *dissatisfies* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Celluci dan David (1978) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

- 1) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 2) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 3) Kepuasan dengan rekan sekerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
- 4) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 5) Supervisor, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006).



Selain itu, karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1986).

#### **e. Efek Kepuasan Kerja**

Aydogdu dan Asikgil (2011) menyebutkan akibat yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang rendah yaitu tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terjadinya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan mental dan fisik menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup. Hal-hal tersebut tentu akan sangat merugikan perusahaan bila tidak segera ditangani. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak yang jauh lebih baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

### **3. Niat Keluar (*Turnover Intention*)**

#### **a. Pengertian Niat Keluar**

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar/niat keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Pasewark dan Strawser (1996) mendefinisikan *turnover intention* (intensi keluar/niat keluar) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Sementara Mathis dan Jackson dalam Andini (2006: 13) niat keluar adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Niat keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). Dalam penelitian ini, penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi lebih difokuskan pada *voluntary turnover* yaitu yang terjadi secara sukarela berdasarkan keinginan dari dalam diri karyawan itu sendiri. Alasannya, jenis *turnover* tersebut dianggap merugikan perusahaan sehingga perlu diusahakan pengendaliannya.

“*Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw et al., 1998).”

Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/ perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Woods dan Macaulay, 1989).

Banyak penelitian yang menjelaskan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Lum et al., (1998) bahwa keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

### **b. Faktor yang Mempengaruhi Niat Keluar**

Zeffane (1994) mengungkapkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja; dan faktor institusi (internal), yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2004:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

### **c. Macam-macam Niat Keluar**

Menurut Witasari (2009) ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu:

- 1) Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Hanisch dan Hulin, 1985 (dalam Mueller, 2003) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang

rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

- 2) Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan (Hom & Griffeth, dalam Mueller, 2003).

#### **d. Indikator Niat Keluar**

Variabel niat keluar diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley et, all. dalam Witasari, 2009). Indikator pengukuran tersebut terdiri atas:

- a. *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu berniat untuk keluar.

Model Mobley et, all. tersebut lebih sesuai dengan penelitian ini yang lebih memfokuskan terhadap penarikan diri secara sukarela (*voluntary turnover*). Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan

oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Kemudian karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

**e. Efek Niat Keluar**

Pegawai yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya biasanya berdampak pada tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya. Pegawai yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan *turnover*. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. Pegawai yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.

## B. Penelitian yang Relevan

1. Fitri (2013) melakukan penelitian tentang “Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan PT Funitur Sejati Bantul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan PT Funiture Sejati Bantul.
2. Penelitian Haura (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Mebel Abadi Jepara”. Hasil penelitian ini adalah menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pepe (2010) melakukan penelitian tentang “*The Impact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers on Employee Level of Job Satisfaction and Commitment Resulting In The Intent to Turnover*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan menurunkan niat keluar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

## C. Kerangka Berpikir

### 1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Niat Keluar

Kelompok kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi, dengan kata lain bahwa kelompok kerja merupakan sebuah organisasi kecil dari suatu organisasi besar. Kelompok kerja memang

keberadaannya dibutuhkan oleh organisasi besar, demi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami mengingat organisasi apapun juga bentuk dan macamnya pasti mempunyai tujuan tertentu yang dalam proses pencapaiannya tidak dilakukan oleh satu orang, akan tetapi dicapai oleh beberapa orang atau banyak orang. Dengan demikian keberadaan kelompok kerja memang dibutuhkan oleh organisasi (Yuwono, 2005).

Salah satu dorongan karyawan untuk bertahan dalam suatu kelompok kerja pada suatu organisasi adalah karena adanya kohesivitas dalam kelompok kerja. Sudah menjadi sifat dasar manusia berinteraksi dan saling membantu satu sama lain, karena itulah karyawan menginginkan kebersamaan dalam bekerja di organisasi (Jackson, 2006). Untuk memenuhi kebutuhan karyawan ini, perusahaan perlu memperhatikan tingkah laku karyawan. Bila masing-masing karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa kebersamaan maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dan karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja (Jewell, 1999).

Dalam lingkungan kerja pada karyawan PT. Tunas Subur ditemukan adanya kohesivitas kelompok yang lemah, sehingga secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan baru merasakan adanya ketidaknyamanan saat bergabung dan berinteraksi dalam rekan kerja yang lain, sehingga karyawan baru merasa bahwa dirinya tidak disukai dan tidak diterima.



Kohesivitas kelompok yang lemah ditunjukkan dari penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan secara individu, tidak memberi peluang kepada rekan kerja yang lain untuk meningkatkan keahlian, dan lebih mementingkan kepentingan sendiri daripada kelompok. Karyawan dengan kohesivitas yang lemah akan memiliki kemungkinan perpecahan yang tinggi dan mengarah pada *turnover intention*, dibandingkan dengan kelompok dengan kohesivitas yang tinggi.

Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat menurunkan niat keluar, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas/kinerjanya. Dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, kohesivitas kelompok kerja memberikan gambaran kebersamaan dalam bekerja di suatu organisasi. Bagi organisasi, kohesivitas kelompok kerja memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan sehingga karyawan akan tidak lengah dalam bekerja (Davis, 2000). Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh sebuah kerangka pemahaman bahwa kohesivitas kelompok kerja yang berjalan dengan baik merupakan suatu pedoman penting dalam organisasi. Kohesivitas kelompok kerja akan sangat menentukan niat keluar karyawan karena adanya perasaan

kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan kelompok kerja (Pattanayak, 2002).

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar**

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1998, dalam Widodo, 2006: 92). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan akan cenderung bertahan di tempat tersebut. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2006:102).

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Tunas Subur ditemukan adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yakni ketika gaji yang diberikan/diterima tidak sesuai jika dibandingkan dengan beban kerja yang di lakukan dan perlengkapan yang digunakan kurang baik, sehingga kurang nyaman dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa sistem penggajian selama ini dirasakan kurang adil dimana apabila sesuai dengan peraturan seharusnya karyawan mempunyai masa kerja minimal 5 tahun baru dapat tunjangan masa kerja, akan tetapi untuk sekarang ini karyawan yang baru masuk juga sudah

mendapatkan hak yang sama, tuntutan kenaikan gaji pun juga belum di realisasikan.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan, dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak akan mencari alternatif pekerjaan lainnya yang nantinya dapat membuat karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Secara empiris dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar (niat keluar/*turnover intention*).

### **3. Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar**

Pasewark dan Strawser (1996) mengatakan *turnover intention* (intensi keluar/niat keluar) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi

juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

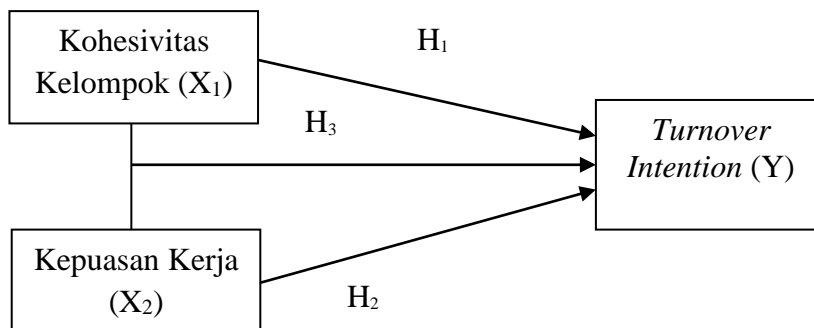
Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pada PT. Putra Tunas Subur sering terjadi *turnover intention* pada karyawan yang bisa dilihat dari lima indikasi yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas dalam bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan terhadap protes kepada atasan, dan kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan atasan.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi niat keluar yakni kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat menurunkan niat keluar, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat menurunkan niat keluar.

Disisi lain individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan

terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah karyawan, tetapi kolerasi itu lebih kuat daripada apa yang ditemukan dalam kemangkiran.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Penelitian Pepe (2010)

### **E. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.
- H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.
- H<sub>3</sub> : Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan-Ponorogo, Gegeran, Arjosari, sedangkan waktu pelaksanaannya pada bulan November 2016.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat keluar/*turnover intention* (Y). Niat keluar dapat diartikan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Niat Keluar dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yang mengacu pada penelitian Mobley et, all.

dalam Witasari (2009) yaitu, memikirkan untuk keluar, pencarian pekerjaan dan niat untuk keluar dari karyawan PT. Putra Tunas Subur. Indikator pertama (memikirkan untuk keluar) diukur dari pikiran atau pertimbangan karyawan untuk keluar dari perusahaannya saat ini. Indikator kedua (pencarian pekerjaan) diukur dari keaktifan karyawan dalam mencari alternatif pekerjaan baru. Indikator ketiga (niat untuk keluar) diukur dari niatan atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

## **2. Variabel Independen**

### **a. Kohesivitas Kelompok ( $X_1$ )**

Kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama dalam mencapai keberhasilan kelompok (Mcshane & Glinow, 2003). Kohesivitas kelompok diukur berdasarkan empat indikator yang dikemukakan oleh Forsyth (1999) yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok

### **b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka (Gibson, Ivancovich, dan Donely, 2000). Kepuasan kerja dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diukur dengan 5 indikator (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Indikator-indikator tersebut sebagai berikut:



- 1) Gaji, untuk gaji dalam penelitian ini diukur dari keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- 2) Faktor perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- 3) Perilaku atasan dalam penelitian ini diukur dari perilaku atau perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan perusahaan.
- 4) Pekerjaan dan kondisi kerja dalam penelitian ini diukur dengan melihat tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 5) Perilaku rekan kerja dalam penelitian ini diukur dengan melihat perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

#### **D. Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Putra Tunas Subur yang berjumlah

115 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert yang dengan empat interval yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 6. Skor untuk Alternatif Jawaban

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Jawaban</b>
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### **F. Uji Instrumen**

##### **1. Instrumen**

Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket berdasarkan atas konstruksi teoritik yang disusun sebelumnya. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No Butir Item
1	Kohesivitas Kelompok (Forsyth, 1999)	Kekuatan social	1,2
		Kesatuan dalam kelompok	3,4,5,6
		Daya tarik	7,8
		Kerjasama kelompok	9,10,11,12,13
2	Kepuasan Kerja (Sowmya & Panchanatham, 2011)	Gaji	1
		Aspek organisasi	2
		Perilaku atasan	3
		Pekerjaan dan kondisi kerja	4
		Perilaku rekan kerja	5
4	Niat Keluar (Mobley et, all. dalam Witasari, 2009)	<i>Thoughts of quitting</i> (memikirkan untuk keluar)	1
		<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	2,3
		<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	4,5

## 2. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya suatu instrumen digunakan untuk pengumpulan data. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT. Putra Tunas Subur.

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak

memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Kohesivitas Kelompok	Kohesivitas1	0,646		
		Kohesivitas2	0,760		
		<b>Kohesivitas3</b>	<b>0,427</b>		
		Kohesivitas4	0,693		
		Kohesivitas5	0,763		
		Kohesivitas6	0,753		
		Kohesivitas7	0,769		
		Kohesivitas8	0,849		
		Kohesivitas9	0,592		
		Kohesivitas10	0,776		
		Kohesivitas11	0,831		
		Kohesivitas12	0,846		
		<b>Kohesivitas13</b>	<b>0,432</b>		
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan1			0,632
		Kepuasan2			0,681
		Kepuasan3			0,763
		Kepuasan4			0,737
		Kepuasan5			0,817
3	Niat Keluar	Turnover1		0,866	
		Turnover2		0,862	
		Turnover3		0,749	
		Turnover4		0,800	
		Turnover5		0,552	

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat dua butir pertanyaan yang gugur yaitu kohesivitas kelompok 3 dan 13 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

#### 1) *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011: 68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker (1981) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. AVE *value* ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. *Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha*

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kohesivitas						
Kelompok	2,73	0,39	0,703	<b>0,925</b>		
Kepuasan Kerja	2,95	0,57	0,726	0,170	<b>0,785</b>	
Niat Keluar	2,94	0,63	0,766	-0,512	-0,377	<b>0,830</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

#### 2) *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011: 73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 10. *Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity*

Variabel	AVE	1	2	3
Kohesivitas Kelompok	0,703	0,703	0,029	0,262
Kepuasan Kerja	0,726	<b>0,199</b>	0,726	0,142
Niat Keluar	0,766	<b>-0,584</b>	<b>-0,466</b>	0,766

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Dalam penelitaian ini untuk mengukur reliabilitas dilakukan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan membandingkan hasilnya terhadap pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Menggunakan uji statistik Cronbach Alpha

dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$  (Nunnally, 1994 dalam Ghazali, 2011).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kohesivitas Kelompok	0,925	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,785	Reliabel
3	Niat Keluar	0,830	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$ .

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji linieritas.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan dengan maksud untuk melihat normal atau tidak data yang dianalisis (Ghozali, 2011). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan

menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Kriteria penilaian uji ini adalah:

- 1) jika signifikansi hasil perhitungan data ( $\text{Sig}$ )  $> 5\%$ , maka data berdistribusi normal.
- 2) jika signifikansi hasil perhitungan data ( $\text{Sig}$ )  $< 5\%$ , maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dalam penelitian ini, untuk menguji linieritas menggunakan cara Uji Durbin Watson (Ghozali, 2011).

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidak heteroskedastisitas dilakukan uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel



bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik di atas  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2011).

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu niat keluar karyawan, dua variabel independen yaitu kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh niat keluar karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap niat keluar karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

Y : Niat Keluar Karyawan

c : Konstanta

$\beta_{1-6}$  : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X<sub>1</sub> : Kohesivitas Kelompok

X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara

langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur, dan (3) pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Tunas Subur yang berjumlah 115 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di PT. Putra Tunas Subur. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

##### **a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

### 1) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel 12.

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	20	17,4
31-40 tahun	33	28,7
41-50 tahun	48	41,7
>50 tahun	14	12,2
Jumlah	115	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 17,4%, karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 28,7%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 41,7%, dan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Putra Tunas Subur berusia antara 41-50 tahun yaitu ada 41,7%. Hal ini berarti pada masa usia ini karyawan memiliki aset seperti pengalaman dan keahlian dalam bidang kayu, dibandingkan pada karyawan usia muda, sehingga perusahaan juga menyadari hal tersebut karena pekerja yang lebih tua cenderung akan lebih setia dengan pekerjaannya daripada karyawan yang lebih muda.

### 2) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 13.

Tabel 13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	23	20,0
SMP	41	35,7
SMA	51	44,3
Jumlah	115	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 20,0%, karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 35,7%, dan karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 44,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Putra Tunas Subur berpendidikan SMA yaitu ada 44,3%. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA tidak memerlukan pendidikan tinggi untuk menjadi karyawan mebel, namun yang dibutuhkan adalah pelatihan, keahlian, dan memiliki kebiasaan kerja yang lebih baik dalam membuat mebel.

#### **b. Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, dan niat keluar. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

##### **1) Kohesivitas Kelompok**

Hasil analisis deskriptif pada variabel kohesivitas kelompok diperoleh nilai minimum sebesar 22,00; nilai maksimum sebesar 39,00; mean sebesar 30,0348; dan standar deviasi sebesar 4,24456.

Selanjutnya variabel kohesivitas kelompok dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kohesivitas kelompok terdiri dari 11 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kohesivitas kelompok disajikan pada tabel 14.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kohesivitas Kelompok

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 34,28$	20	17,4
Sedang	$25,79 \leq X < 34,28$	73	63,5
Rendah	$X < 25,79$	22	19,1
Jumlah		115	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kohesivitas kelompok dalam kategori tinggi sebanyak 17,4%, karyawan yang menilai kohesivitas kelompok dalam kategori sedang sebanyak 63,5%, dan karyawan yang merasakan kohesivitas kelompok dalam kategori rendah sebanyak 19,1%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kohesivitas kelompok dalam kategori sedang yaitu ada 63,5%, artinya karyawan memiliki kohesivitas kelompok yang cukup baik, dimana antar karyawan memiliki kesadaran untuk saling percaya, membantu, dan memberikan dukungan social ketika berkerja.

## 2) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 8,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean

sebesar 14,7739; dan standar deviasi sebesar 2,84408. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 15.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 17,62$	21	18,3
Sedang	$11,93 \leq X < 17,62$	80	69,6
Rendah	$X < 11,93$	14	12,2
Jumlah		115	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 18,3%, karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 69,6%, dan karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 12,2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 69,6%, artinya karyawan memiliki kepuasan kerja yang cukup baik, dimana karyawan merasakan balas jasa yang diterima atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

### 3) Niat Keluar

Hasil analisis deskriptif pada variabel niat keluar diperoleh nilai minimum sebesar 5,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 14,7217; dan standar deviasi sebesar 3,16380. Selanjutnya variabel



niat keluar dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel niat keluar terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel niat keluar disajikan pada tabel 16.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Niat Keluar

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 17,89$	24	20,9
Sedang	$11,56 \leq X < 17,89$	71	61,7
Rendah	$X < 11,56$	20	17,4
Jumlah		115	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 16 menunjukkan bahwa karyawan dengan niat keluar dalam kategori tinggi sebanyak 20,9%, karyawan dengan niat keluar dalam kategori sedang sebanyak 61,7%, dan karyawan dengan niat keluar dalam kategori rendah sebanyak 17,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas niat keluar dalam kategori sedang yaitu ada 61,7%, artinya niat keluar karyawan dapat dikatakan cukup baik atau karyawan masih merasa nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan dan keinginan karyawan untuk pindah kerja masih dapat ditahan.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer

program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,184	Normal
Kepuasan Kerja	0,113	Normal
Niat Keluar	0,232	Normal

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

#### b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,099	Linier
Kepuasan Kerja	0,264	Linier

Sumber: Data primer 2016

Hasil uji linieritas pada tabel 18 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 19:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b><i>Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kohesivitas Kelompok	0,971	1,030	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,971	1,030	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2016

Dari tabel 19 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kohesivitas Kelompok	0,557	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,909	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 20 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis

pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Niat Keluar			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Usia	0,428***	0,356***	0,428***	0,366***
Pendidikan	0,366***	0,287***	0,328***	0,264***
Kohesivitas Kelompok		-0,308***		-0,264***
Kepuasan Kerja			-0,323***	-0,288***
$R^2$	0,409***	0,489***	0,511***	0,569***
$\Delta R^2$	0,409	0,080	0,103	0,160

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

Berdasarkan tabel 21 hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,308 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap niat keluar karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,080 atau 8,0%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,323 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,103 atau 10,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar -0,264 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,288 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap niat keluar sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,160 atau 16,0%, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.	Terbukti
2.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.	Terbukti
3.	Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.	Terbukti

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di PT. Putra Tunas Subur.

### 1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok terhadap Niat Keluar Karyawan di PT. Putra Tunas Subur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,308 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap niat keluar karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,080 atau 8,0%.

Faktor pertama yang mempengaruhi niat keluar adalah kohesivitas kelompok. Menurut George & Jones (2002) kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain. Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Salah satu dorongan karyawan untuk bertahan dalam suatu kelompok kerja pada suatu organisasi adalah karena adanya kohesivitas dalam kelompok kerja. Sudah menjadi sifat dasar manusia berinteraksi dan saling membantu satu sama lain, karena itulah karyawan menginginkan

kebersamaan dalam bekerja di organisasi (Jackson, 2006). Untuk memenuhi kebutuhan karyawan ini, perusahaan perlu memperhatikan tingkah laku karyawan. Bila masing-masing karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa kebersamaan maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dan karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja (Jewell, 1999).

Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat menurunkan niat keluar, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas/ kinerjanya. Dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, kohesivitas kelompok kerja memberikan gambaran kebersamaan dalam bekerja di suatu organisasi. Bagi organisasi, kohesivitas kelompok kerja memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan sehingga karyawan akan tidak lengah dalam bekerja (Davis, 2000).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri (2013) melakukan penelitian tentang “Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan PT Funiture Sejati Bantul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan PT Funiture Sejati Bantul.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan di PT. Putra Tunas Subur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,323 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh



negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,103 atau 10,3%.

Faktor kedua yang mempengaruhi niat keluar adalah kepuasan kerja. Robbin (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Martoyo dalam Handoyo (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya balas jasa yang diterima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006).

Selain itu, karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1986).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haura (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Meubel Abadi Jepara”. Hasil penelitian ini adalah menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

### **3. Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan di PT. Putra Tunas Subur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar -0,264 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,288 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap niat keluar sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,160 atau 16,0%.

Pasewark dan Strawser (1996) mendefinisikan *turnover intention* (intensi keluar/niat keluar) mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Sementara Mathis dan Jackson dalam Andini (2006: 13) niat

keluar adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Niat keluar (*turnover intentions*) merupakan pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Niat keluar dapat dipengaruhi oleh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat menurunkan niat keluar, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat menurunkan niat keluar. Disisi lain individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena

individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pepe (2010) melakukan penelitian tentang “*The Impact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers on Employee Level of Job Satisfaction and Commitment Resulting In The Intent to Turnover*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan menurunkan niat keluar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar -0,308 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap niat keluar karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,080 atau 8,0%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,323 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,103 atau 10,3%.
3. Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kohesivitas kelompok sebesar -0,264 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kepuasan kerja sebesar -0,288 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,160 atau 16,0%.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja dalam memprediksi niat keluar karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan niat keluar sebesar 16,0%. Dengan demikian masih terdapat 84,0% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap niat keluar, seperti: komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Namun nilai  $R^2$  pada variabel kontrol (usia dan pendidikan) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan niat keluar lebih baik ( $\Delta R^2 = 40,9\%$ ). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan niat keluar dibandingkan dengan variabel kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja dalam memprediksi niat keluar karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

## C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

### 1. Bagi PT. Tunas Subur

- a. Terkait dengan kohesivitas kelompok, pihak perusahaan disarankan untuk melakukan survey untuk mengetahui kondisi kohevisitas kelompok kerja pada perusahaan, sehingga apabila ada karyawan yang tidak kohesif dapat merubah sikapnya menjadi kohesif terhadap kelompok kerjanya

guna menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, sehingga dapat mengurangi niat keluar karyawan.

- b. Terkait dengan kepuasan kerja pimpinan PT. Tunas Subur disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara memperhatikan sistem penggajian yang adil sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan, dan mengurangi niat keluar karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap niat keluar, dan melibatkan variabel lain seperti: komitmen organisasi dan motivasi kerja.
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT. Tunas Subur seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2008). "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Turnover Intention* Pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 7, No. 2.
- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Anis K, Indah, M. Noor Ardiansah & Sutapa. (2003). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4, No.2, Juli, pp.141-152.
- As'ad , Moch. (1995). *Psikologi Industri Edisi 4*. Yogyakarta: Liberti.
- Aydogdu, Sinem & Asikgil, Baris. (2011). "An Empirical of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention". *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53.
- Celluci, A.J. dan David, L. D., (1978), *Measuring Managerial Satisfaction; A Manual for the MJSQ Technical Report II*, (Centre for Creative Leadership).
- Certo, S.C., (2003). *Supervision Concepts and Skill-Building, (4thEd.)*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, Keith dan Newstrom, (2000), *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*. Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Fitri, Nurmahmudah. (2013). Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap niat keluar karyawan PT Funiture Sejati Bantul. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran Yogyakarta.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group Dynamics (3rd ed.)*. New York: Brookes/Cole-Wadsworth.
- George, J. M., G. R. Jones. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Gibson J, Ivancenvich M, & Donely JH. (2003). *Organization: Structure, processes, behaviour*. Dalas: Business Publication.Inc.
- Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations (4th ed)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. (1995). *Multivariate Data Analysis 6 Ed*. New Jersey: Pearson.
- Handoko, T. Tani. (2000). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, R.M. Ardian Avrianto. (2004). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Haris Budiyo. (2005). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Haura, Sauqi. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Meubel Abadi Jepara. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Medan: USU.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- Jackson John, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529*. Jakarta: Arcan.
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- McShane, Steven L., & Glinow, M.A.V. (2003). *Organizational Behavior 2nd Edition*. New York : McGraw-Hill.

- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Morrison, E. W. (1994). Role Defenition and Organizational Citizenship Behavior the Importance of the Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol.37 (4) : 1543 – 1567.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. (2003). *Turnover Processes in a Temporal Context:It's About Time* (online), ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com)).
- Pattanayak, B., (2002), *Human resources management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-hall of India, New delhi.
- Pepe, Michael. (2010). The Impact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers on Employee Level of Job Satisfaction and Commitment Resulting In The Intent to Turnover. *Journal of Business & Economics Research-September 2010 Volume 8, Number 9*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Shaw, Jason D, Delery, John E, Jenkins, G. Douglas Jr, and Gupta, Nina. (1998). An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover. *Academy of Management Journal*. Vol. 41, No.5, October, pp.511-525.
- Sowmya, K.R & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in chennai, india. *Journal of Law and Conflict Resolution*,3 (5): 76-79.
- Toly, Agus Arianto. (2001). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik”. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol. 8, No. 2, November 2001: 102-125.
- Walgito, Bimo. (2003). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Studi pada PT. PLN Persero API Yogyakarta. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.

- Witasari, Lia. (2009). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Woods, Robert H and Macaulay, James F. (1989). R for Turnover: Retention Program that Work. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. May, pp.78 – 90.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. Vol.15, No.9, pp.1-14.

# LAMPIRAN

## **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Ulfah Putri H.  
NIM. 108144001

## KUESIONER PENELITIAN

### **Petunjuk pengisian**

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

### **Data Responden:**

Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

Pendidikan terakhir : (\_\_\_\_\_)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas

Keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS : Sangat Tidak Setuju

<b>Kohesivitas Kelompok</b>					
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja saya.				
2.	Dalam susah dan senang, saya selalu tetap bergabung dalam kelompok kerja.				
3.	Bagi saya, kelompok kerja saya sudah saya anggap sebagai keluarga.				
4.	Menurut saya hubungan saya dengan rekan kerja penuh rasa kekeluargaan.				
5.	Tiap anggota dalam kelompok kerja saya sudah saya anggap sebagai saudara.				
6.	Saya merasa kelompok kerja saya memiliki rasa kebersamaan.				
7.	Saya suka dengan kekompakan kelompok kerja saya.				
8.	Saya percaya dengan kelompok kerja saya bias diandalkan meskipun disaat susah.				
9.	Apabila dalam bekerja saya mendapat masalah, biasanya rekan kerja yang lain berusaha membantu.				
10.	Saya merasa senang bila dapat membantu sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi.				
11.	Teman-teman saya sangat menyenangkan bila diajak bekerja sama.				
12.	Saya senang dengan keinginan kelompok untuk menang dalam kompetisi.				
13.	Saya mendukung adanya pendekatan tugas yang sama dalam kelompok				

Sumber: Nachrowi, Ditha Ria Karinda, 2012. Pengaruh Kekohesifan Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Jakarta: Universitas Indonesia.

<b>Kepuasan Kerja</b>					
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Upah/gaji saya dari perusahaan, cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
2.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini				
3.	Atasan saya, memperlakukan saya dengan baik.				
4.	Kondisi kerja pada perusahaan ini nyaman dan memuaskan.				
5.	Komunikasi saya dengan rekan kerja, terbuka dan akrab.				

Sumber: Celluci, A.J. dan David, L. D., 1978, *Measuring Managerial Satisfaction; A Manual for the MJSQ Technical Report II*, (Centre for Creative Leadership).

<b>Turnover Intention</b>					
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain.				
2.	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi.				
3.	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.				
4.	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini.				
5.	Saya akan segera meninggalkan perusahaan ini karena bekerja di sini hanya membuat saya semakin terbebani.				

Sumber: Sukron, Roni Ardiyansyah. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Pati. *Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro*



## DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Kohesivitas Kelompok													Kepuasan Kerja					Turnover Intention				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2
5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
6	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4
7	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	1
11	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1
13	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
14	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
16	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
20	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4
21	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2
22	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	2	2	4
23	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
32	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1
34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
35	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	4	3	2	2
36	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	1	3	2	2
37	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	4	1	2	4	4	3	4	1

NO	Kohesivitas Kelompok													Kepuasan Kerja					Turnover Intention				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	1
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2
41	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4
42	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2
44	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	1	2	4	2	2
45	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4
46	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	1	2	4	3	3	2	4
47	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2
48	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	2	3	2	4
49	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	1
50	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
51	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2
52	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3
53	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2
54	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	1	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4
55	3	3	4	1	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	4	3	2	4
56	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4
57	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	1	3	2	2
58	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1
59	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1
60	3	2	2	3	4	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1
61	3	3	2	3	2	4	4	2	4	1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
62	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
63	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1
64	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
65	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2
66	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
67	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
68	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
69	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
70	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4
71	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2
72	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
73	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
74	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
75	2	2	2	2	4	4	1	3	3	2	3	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3

NO	Kohesivitas Kelompok													Kepuasan Kerja					Turnover Intention				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
77	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
78	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
79	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
81	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
82	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4
84	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
85	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
87	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
88	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4
89	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
90	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4
91	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
92	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
94	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
95	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3
96	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	2	4
98	2	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4
99	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3
100	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4
101	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
102	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
103	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
104	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
106	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4
107	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
108	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	4
110	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1
111	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4
112	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	1	1	1	1	1
113	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4
114	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
115	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4

## DATA PENELITIAN

NO	Kohesivitas Kelompok												Kepuasan Kerja						Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	27	3	2	2	2	2	11	4	4	4	4	4	20
2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	26	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	27	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
4	1	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	26	3	3	3	4	3	16	2	4	4	4	4	18
5	4	4	3	1	4	2	2	3	2	2	1	28	3	2	3	2	2	12	3	4	4	4	4	19
6	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	1	27	3	2	4	1	2	12	1	4	4	4	4	17
7	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	1	25	2	2	2	2	2	10	4	3	4	4	4	19
8	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	24	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	16
9	1	1	2	2	4	4	1	3	1	4	2	25	2	2	2	2	2	10	2	3	4	4	4	17
10	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	26	3	3	3	1	2	12	3	3	3	2	3	14
11	2	2	3	3	4	1	2	1	4	2	4	28	2	3	3	3	3	14	3	4	3	1	3	14
12	1	4	3	4	1	2	1	3	2	3	2	26	3	3	3	3	1	13	3	3	3	2	4	15
13	4	4	3	2	4	2	1	3	2	4	2	31	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	3	14
14	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	37	4	4	3	3	4	18	1	2	2	3	2	10
15	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	1	3	14	1	3	3	3	4	14
16	4	4	3	2	4	3	1	3	3	3	1	31	4	4	3	4	4	19	1	3	4	4	4	16
17	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	1	35	3	3	3	3	4	16	2	3	3	3	3	14
18	4	4	3	4	4	2	1	2	1	2	4	31	4	4	3	3	3	17	2	2	2	3	2	11
19	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4	2	25	3	3	2	3	4	15	2	3	3	3	4	15
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	35	3	3	4	3	3	16	1	3	3	3	3	13
21	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	35	3	3	2	3	3	14	1	4	3	3	3	14
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	34	3	3	3	3	3	15	1	3	3	2	3	12
23	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	2	3	4	15	2	3	3	2	3	13
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	33	3	3	2	4	3	15	2	3	3	3	3	14
25	4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	1	29	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14
26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	4	16
27	4	4	3	1	4	3	2	4	2	2	2	31	4	4	1	2	3	14	2	4	4	4	4	18
28	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	26	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14
29	1	1	3	2	1	3	1	2	4	4	2	24	3	4	3	4	2	16	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	29	4	4	3	2	3	16	2	3	3	4	3	15
31	1	4	2	2	4	3	1	3	3	2	3	28	2	2	4	2	2	12	2	3	4	4	4	17
32	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	25	3	3	4	2	4	16	3	2	3	3	3	14
33	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	33	3	3	3	3	3	15	1	2	2	3	2	10
34	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	1	27	4	4	4	3	4	19	2	2	3	3	2	12
35	2	1	3	1	4	3	2	3	2	2	3	26	3	2	3	2	3	13	2	4	4	4	4	18
36	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4	30	3	1	3	2	3	12	2	4	4	3	4	17
37	1	2	3	3	2	3	1	4	2	2	2	25	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15

NO	Kohesivitas Kelompok												Kepuasan Kerja						Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
38	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	25	3	3	2	4	2	14	2	3	3	3	3	14
39	1	2	3	3	1	2	1	3	4	4	2	26	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	2	15
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35	4	4	4	4	4	20	1	2	2	3	2	10
42	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	28	3	2	3	4	2	14	2	4	4	4	4	18
43	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	39	4	4	3	2	3	16	2	3	3	3	4	15
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	37	3	1	3	3	4	14	2	4	4	3	4	17
45	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	25	2	2	2	2	2	10	4	4	4	2	4	18
46	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	38	2	1	3	4	2	12	4	3	3	2	4	16
47	4	1	1	3	3	3	4	2	4	3	2	30	4	4	4	3	4	19	2	2	3	3	2	12
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	35	4	4	4	2	3	17	1	2	3	2	4	12
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	39	3	2	4	4	4	17	2	2	2	2	1	9
50	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	25	2	4	3	2	3	14	4	4	3	4	4	19
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	2	3	14	2	4	1	4	2	13
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	4	4	3	4	4	19	2	1	3	2	3	11
53	4	4	3	2	4	2	2	3	1	4	2	31	4	4	4	4	4	20	2	4	3	1	2	12
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	33	1	1	4	3	2	11	4	2	3	3	4	16
55	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34	3	1	3	4	2	13	1	4	3	2	4	14
56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36	2	1	3	2	3	11	4	2	3	3	4	16
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	33	3	2	4	4	4	17	2	1	3	2	2	10
58	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	30	4	4	4	4	4	20	2	2	3	2	1	10
59	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	36	4	4	4	2	4	18	2	2	3	2	1	10
60	4	4	3	3	4	1	1	3	1	4	2	30	4	4	4	4	4	20	1	2	3	3	1	10
61	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	30	4	3	3	3	3	16	2	3	3	2	2	12
62	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	30	4	4	4	1	1	14	2	2	3	2	2	11
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	2	4	4	4	17	2	2	3	2	1	10
64	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	32	2	2	3	4	3	14	2	2	3	2	2	11
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15	2	2	4	2	2	12
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	33	1	3	3	3	3	13	3	4	3	3	3	16
67	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	36	2	3	4	4	3	16	3	3	3	4	4	17
68	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	33	3	3	1	4	3	14	3	3	3	2	3	14
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	2	2	2	3	4	13	2	3	3	3	3	14
70	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	35	4	4	4	4	4	20	2	2	4	2	4	14
71	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	25	3	3	3	3	2	14	3	3	4	3	2	15
72	4	4	3	2	4	3	1	2	1	2	4	30	3	3	1	4	2	13	3	3	3	4	3	16
73	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	23	2	3	4	3	4	16	3	3	3	4	4	17
74	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	1	23	2	2	2	2	4	12	4	4	4	4	3	19
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24	1	3	3	3	3	13	4	4	4	4	4	20
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35	2	3	3	3	2	13	3	4	4	3	3	17

NO	Kohesivitas Kelompok												Kepuasan Kerja						Turnover Intention					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
77	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	33	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	4	16
78	1	4	3	2	2	3	1	3	2	2	2	25	2	2	2	3	2	11	4	4	3	3	4	18
79	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	25	3	1	3	2	3	12	4	4	3	3	3	17
80	4	4	3	4	1	3	1	2	2	2	4	30	2	2	2	2	2	10	4	4	3	3	2	16
81	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	32	1	1	3	4	2	11	4	4	4	4	3	19
82	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	25	2	4	2	2	2	12	4	4	4	4	4	20
83	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	26	4	4	4	4	4	20	3	4	2	2	4	15
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	4	15
85	2	4	3	2	2	2	2	4	1	2	2	26	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	4	18
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	31	2	2	2	4	2	12	4	4	3	3	3	17
88	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	27	3	4	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17
90	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	30	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	4	13
91	2	2	3	2	1	2	2	3	4	2	1	24	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	4	16
92	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	28	2	2	3	2	2	11	4	4	4	4	4	20
93	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	30	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	3	11
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	3	4	2	13	3	4	4	4	4	19
95	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	29	2	2	2	4	3	13	3	3	3	4	3	16
96	4	4	3	2	4	3	1	3	1	2	2	29	3	2	2	4	3	14	3	4	4	4	3	18
97	2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	30	4	4	4	4	4	20	2	2	3	2	4	13
98	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	30	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	4	13
99	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	24	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	3	14
100	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	28	4	4	4	4	3	19	3	3	3	2	4	15
101	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	27	2	2	3	2	3	12	4	4	4	4	3	19
102	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	23	2	1	3	2	3	11	4	4	4	4	4	20
103	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	4	23	3	2	4	1	3	13	4	4	3	4	4	19
104	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	36	2	4	4	4	4	18	3	3	3	2	4	15
105	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	27	2	1	3	1	3	10	4	4	4	4	4	20
106	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	29	2	2	2	4	2	12	2	2	2	2	4	12
107	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10
108	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	33	3	3	3	4	2	15	2	2	2	2	2	10
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	4	4	4	17	1	1	1	1	4	8
110	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	37	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	1	9
111	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	35	2	4	4	4	4	18	2	2	2	2	4	12
112	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	32	4	3	3	4	3	17	1	1	1	1	1	5
113	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	27	1	2	1	2	2	8	4	4	4	4	4	20
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	4	4	4	3	4	19	2	2	2	2	2	10
115	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	32	3	2	3	1	4	13	2	2	2	2	4	12

## DATA KATEGORISASI

No	Kohesivitas Kelompok	KTG	Kepuasan Kerja	KTG	Turnover Intention	KTG
1	27	Sedang	11	Rendah	20	Tinggi
2	26	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
3	27	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
4	26	Sedang	16	Sedang	18	Tinggi
5	28	Sedang	12	Sedang	19	Tinggi
6	27	Sedang	19	Tinggi	17	Sedang
7	25	Rendah	10	Rendah	19	Tinggi
8	24	Rendah	17	Sedang	16	Sedang
9	25	Rendah	17	Sedang	17	Sedang
10	26	Sedang	12	Sedang	14	Sedang
11	28	Sedang	14	Sedang	14	Sedang
12	26	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
13	31	Sedang	15	Sedang	14	Sedang
14	37	Tinggi	18	Tinggi	10	Rendah
15	30	Sedang	14	Sedang	14	Sedang
16	31	Sedang	19	Tinggi	16	Sedang
17	35	Tinggi	16	Sedang	14	Sedang
18	31	Sedang	10	Rendah	11	Rendah
19	25	Rendah	15	Sedang	15	Sedang
20	35	Tinggi	16	Sedang	13	Sedang
21	35	Tinggi	14	Sedang	14	Sedang
22	34	Sedang	15	Sedang	12	Sedang
23	39	Tinggi	15	Sedang	13	Sedang
24	33	Sedang	15	Sedang	14	Sedang
25	29	Sedang	16	Sedang	14	Sedang
26	35	Tinggi	15	Sedang	16	Sedang
27	31	Sedang	14	Sedang	18	Tinggi
28	26	Sedang	15	Sedang	14	Sedang
29	24	Rendah	16	Sedang	15	Sedang
30	29	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
31	28	Sedang	19	Tinggi	17	Sedang
32	25	Rendah	16	Sedang	14	Sedang
33	33	Sedang	15	Sedang	10	Rendah
34	27	Sedang	19	Tinggi	12	Sedang
35	26	Sedang	13	Sedang	18	Tinggi
36	30	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
37	25	Rendah	13	Sedang	15	Sedang
38	25	Rendah	14	Sedang	14	Sedang

No	Kohesivitas Kelompok	KTG	Kepuasan Kerja	KTG	Turnover Intention	KTG
39	26	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
40	32	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
41	35	Tinggi	20	Tinggi	10	Rendah
42	28	Sedang	14	Sedang	18	Tinggi
43	39	Tinggi	16	Sedang	15	Sedang
44	37	Tinggi	14	Sedang	17	Sedang
45	25	Rendah	10	Rendah	18	Tinggi
46	38	Tinggi	12	Sedang	16	Sedang
47	30	Sedang	19	Tinggi	12	Sedang
48	35	Tinggi	17	Sedang	12	Sedang
49	39	Tinggi	17	Sedang	9	Rendah
50	25	Rendah	14	Sedang	19	Tinggi
51	34	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
52	34	Sedang	12	Sedang	11	Rendah
53	31	Sedang	20	Tinggi	12	Sedang
54	33	Sedang	11	Rendah	16	Sedang
55	34	Sedang	13	Sedang	14	Sedang
56	36	Tinggi	11	Rendah	16	Sedang
57	33	Sedang	17	Sedang	10	Rendah
58	30	Sedang	20	Tinggi	10	Rendah
59	36	Tinggi	18	Tinggi	10	Rendah
60	30	Sedang	20	Tinggi	10	Rendah
61	30	Sedang	16	Sedang	12	Sedang
62	30	Sedang	12	Sedang	11	Rendah
63	33	Sedang	17	Sedang	10	Rendah
64	32	Sedang	14	Sedang	11	Rendah
65	33	Sedang	15	Sedang	12	Sedang
66	33	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
67	36	Tinggi	16	Sedang	17	Sedang
68	33	Sedang	14	Sedang	14	Sedang
69	34	Sedang	13	Sedang	14	Sedang
70	35	Tinggi	20	Tinggi	14	Sedang
71	25	Rendah	14	Sedang	15	Sedang
72	30	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
73	23	Rendah	16	Sedang	17	Sedang
74	23	Rendah	12	Sedang	19	Tinggi
75	24	Rendah	13	Sedang	20	Tinggi
76	35	Tinggi	13	Sedang	17	Sedang
77	33	Sedang	15	Sedang	16	Sedang
78	25	Rendah	11	Rendah	18	Tinggi



No	Kohesivitas Kelompok	KTG	Kepuasan Kerja	KTG	Turnover Intention	KTG
79	25	Rendah	12	Sedang	17	Sedang
80	30	Sedang	10	Rendah	16	Sedang
81	32	Sedang	11	Rendah	19	Tinggi
82	25	Rendah	12	Sedang	20	Tinggi
83	26	Sedang	20	Tinggi	15	Sedang
84	31	Sedang	11	Rendah	15	Sedang
85	26	Sedang	15	Sedang	18	Tinggi
86	33	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
87	31	Sedang	20	Tinggi	17	Sedang
88	27	Sedang	17	Sedang	18	Tinggi
89	32	Sedang	19	Tinggi	17	Sedang
90	30	Sedang	15	Sedang	13	Sedang
91	24	Rendah	13	Sedang	16	Sedang
92	28	Sedang	11	Rendah	20	Tinggi
93	30	Sedang	20	Tinggi	11	Rendah
94	22	Rendah	13	Sedang	19	Tinggi
95	29	Sedang	10	Rendah	16	Sedang
96	29	Sedang	14	Sedang	18	Tinggi
97	30	Sedang	20	Tinggi	13	Sedang
98	30	Sedang	15	Sedang	13	Sedang
99	24	Rendah	20	Tinggi	14	Sedang
100	28	Sedang	19	Tinggi	15	Sedang
101	27	Sedang	12	Sedang	19	Tinggi
102	23	Rendah	11	Rendah	20	Tinggi
103	23	Rendah	13	Sedang	19	Tinggi
104	36	Tinggi	18	Tinggi	15	Sedang
105	27	Sedang	17	Sedang	20	Tinggi
106	29	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
107	34	Sedang	15	Sedang	10	Rendah
108	33	Sedang	15	Sedang	10	Rendah
109	34	Sedang	13	Sedang	8	Rendah
110	37	Tinggi	14	Sedang	9	Rendah
111	35	Tinggi	18	Tinggi	12	Sedang
112	32	Sedang	17	Sedang	5	Rendah
113	27	Sedang	8	Rendah	20	Tinggi
114	32	Sedang	12	Sedang	10	Rendah
115	32	Sedang	13	Sedang	12	Sedang

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Pendidikan
1	41-50 tahun	SMA
2	>50 tahun	SMP
3	41-50 tahun	SMA
4	41-50 tahun	SMP
5	31-40 tahun	SMA
6	>50 tahun	SMA
7	41-50 tahun	SMA
8	41-50 tahun	SMA
9	41-50 tahun	SMA
10	31-40 tahun	SMP
11	41-50 tahun	SMP
12	41-50 tahun	SMA
13	21-30 tahun	SMP
14	21-30 tahun	SD
15	31-40 tahun	SMP
16	31-40 tahun	SMA
17	41-50 tahun	SMA
18	21-30 tahun	SMA
19	31-40 tahun	SMA
20	41-50 tahun	SMP
21	31-40 tahun	SMA
22	21-30 tahun	SMA
23	41-50 tahun	SMP
24	31-40 tahun	SD
25	21-30 tahun	SMP
26	41-50 tahun	SMP
27	41-50 tahun	SD
28	31-40 tahun	SMA
29	41-50 tahun	SMP
30	41-50 tahun	SD
31	>50 tahun	SMP
32	31-40 tahun	SMA
33	31-40 tahun	SMP
34	41-50 tahun	SMA
35	41-50 tahun	SMP
36	41-50 tahun	SMA
37	41-50 tahun	SD
38	31-40 tahun	SMP

No	Usia	Pendidikan
39	31-40 tahun	SMP
40	41-50 tahun	SD
41	31-40 tahun	SMP
42	41-50 tahun	SMP
43	>50 tahun	SMA
44	41-50 tahun	SMA
45	>50 tahun	SMP
46	31-40 tahun	SMP
47	21-30 tahun	SMA
48	31-40 tahun	SMA
49	31-40 tahun	SD
50	41-50 tahun	SMA
51	31-40 tahun	SMP
52	21-30 tahun	SD
53	31-40 tahun	SD
54	21-30 tahun	SD
55	31-40 tahun	SMP
56	41-50 tahun	SMA
57	21-30 tahun	SMP
58	31-40 tahun	SMP
59	21-30 tahun	SMP
60	31-40 tahun	SMP
61	21-30 tahun	SD
62	31-40 tahun	SMP
63	21-30 tahun	SMP
64	41-50 tahun	SD
65	31-40 tahun	SD
66	21-30 tahun	SD
67	41-50 tahun	SD
68	21-30 tahun	SMP
69	21-30 tahun	SMP
70	>50 tahun	SMA
71	41-50 tahun	SMP
72	>50 tahun	SMA
73	41-50 tahun	SMP
74	>50 tahun	SMA
75	>50 tahun	SMA
76	41-50 tahun	SMA
77	21-30 tahun	SMA
78	31-40 tahun	SMA

No	Usia	Pendidikan
79	>50 tahun	SMP
80	41-50 tahun	SD
81	41-50 tahun	SMA
82	41-50 tahun	SMA
83	>50 tahun	SMA
84	41-50 tahun	SMA
85	41-50 tahun	SMA
86	41-50 tahun	SMP
87	>50 tahun	SMA
88	41-50 tahun	SMA
89	41-50 tahun	SMP
90	21-30 tahun	SMP
91	31-40 tahun	SMA
92	>50 tahun	SMA
93	31-40 tahun	SD
94	41-50 tahun	SMA
95	31-40 tahun	SMA
96	31-40 tahun	SMA
97	41-50 tahun	SMP
98	31-40 tahun	SD
99	21-30 tahun	SMP
100	41-50 tahun	SMA
101	41-50 tahun	SMA
102	41-50 tahun	SMA
103	41-50 tahun	SMA
104	41-50 tahun	SMA
105	>50 tahun	SMA
106	41-50 tahun	SMP
107	21-30 tahun	SMP
108	21-30 tahun	SMP
109	31-40 tahun	SD
110	31-40 tahun	SD
111	41-50 tahun	SD
112	41-50 tahun	SD
113	41-50 tahun	SMA
114	31-40 tahun	SMA
115	31-40 tahun	SD

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1421,413
	df	253
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kohesivitas1	,646		
Kohesivitas2	,760		
Kohesivitas3	,427		
Kohesivitas4	,693		
Kohesivitas5	,763		
Kohesivitas6	,753		
Kohesivitas7	,769		
Kohesivitas8	,849		
Kohesivitas9	,592		
Kohesivitas10	,776		
Kohesivitas11	,831		
Kohesivitas12	,846		
Kohesivitas13	,432		
Kepuasan1			,632
Kepuasan2			,681
Kepuasan3			,763
Kepuasan4			,737
Kepuasan5			,817
Turnover1		,866	
Turnover2		,862	
Turnover3		,749	
Turnover4		,800	
Turnover5		,552	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1343,748
	df	210
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kohesivitas1	,650		
Kohesivitas2	,754		
Kohesivitas4	,699		
Kohesivitas5	,766		
Kohesivitas6	,756		
Kohesivitas7	,760		
Kohesivitas8	,858		
Kohesivitas9	,615		
Kohesivitas10	,778		
Kohesivitas11	,834		
Kohesivitas12	,841		
Kepuasan1			,639
Kepuasan2			,697
Kepuasan3			,760
Kepuasan4			,733
Kepuasan5			,826
Turnover1		,872	
Turnover2		,860	
Turnover3		,759	
Turnover4		,793	
Turnover5		,555	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI RELIABILITAS

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	115	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### 1. KOHESIVITAS KELOMPOK TAHAP 1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	13

#### 2. KOHESIVITAS KELOMPOK TAHAP 2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	11

#### 3. KEPUASAN KERJA

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

#### 4. TURNOVER INTENTION

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

## PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,925
Reliabel (X2)	0,785
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,726
SQRT	0,852
r hitung X1 dengan X2	0,170
a =	0,199

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,925
Reliabel (Y)	0,830
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,768
SQRT	0,876
r hitung X1 dengan Y	-0,512
b =	-0,584

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,785
Reliabel (Y)	0,830
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,652
SQRT	0,807
r hitung X2 dengan Y	-0,377
c =	-0,466

### 1. Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kohesivitas Kelompok	2,73	0,39	0,703	0,925		
Kepuasan Kerja	2,95	0,57	0,726	0,170	0,785	
Turnover Intention	2,94	0,63	0,766	-0,512	-0,377	0,830

### 2. Hasil Divergen

Variabel	AVE	Kohesivitas Kelompok	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Kohesivitas Kelompok	0,703	0,703	0,029	0,262
Kepuasan Kerja	0,726	<b>0,199</b>	0,726	0,142
Turnover Intention	0,766	<b>-0,584</b>	<b>-0,466</b>	0,766



## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequencies

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	20	17,4	17,4	17,4
	31-40 tahun	33	28,7	28,7	46,1
	41-50 tahun	48	41,7	41,7	87,8
	>50 tahun	14	12,2	12,2	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	23	20,0	20,0	20,0
	SMP	41	35,7	35,7	55,7
	SMA	51	44,3	44,3	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

## HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

### Correlations

Correlations

		Kohesivitas_ Kelompok	Kepuasan_ Kerja	Turnover_ Intention
Kohesivitas_Kelompok	Pearson Correlation	1	,170	-,512**
	Sig. (2-tailed)		,069	,000
	N	115	115	115
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,170	1	-,377**
	Sig. (2-tailed)	,069		,000
	N	115	115	115
Turnover_Intention	Pearson Correlation	-,512**	-,377**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	115	115	115

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI DESKRIPTIF

### Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kohesivitas_Kelompok	115	22,00	39,00	30,0348	4,24456
Kepuasan_Kerja	115	8,00	20,00	14,7739	2,84408
Turnover_Intention	115	5,00	20,00	14,7217	3,16380
Valid N (listwise)	115				

### Descriptives SKALA 1-5

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kohesivitas_Kelompok	115	2,00	3,55	2,7300	,38645
Kepuasan_Kerja	115	1,60	4,00	2,9548	,56882
Turnover_Intention	115	1,00	4,00	2,9443	,63276
Valid N (listwise)	115				

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kohesivitas_Kelompok			
M		=	30,03
Sd		=	4,24
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 34,28$	
Sedang	:	$25,79 \leq X < 34,28$	
Rendah	:	$X < 25,79$	

Kepuasan_Kerja			
M		=	14,77
Sd		=	2,84
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 17,62$	
Sedang	:	$11,93 \leq X < 17,62$	
Rendah	:	$X < 11,93$	

Turnover_Intention			
M		=	14,72
Sd		=	3,16
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	17,89
Sedang	:	$11,56 \leq X <$	17,89
Rendah	:	$X <$	11,56

## HASIL UJI KATEGORISASI

### Frequency Table

**Kohesivitas\_Kelompok**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	17,4	17,4	17,4
	Sedang	73	63,5	63,5	80,9
	Rendah	22	19,1	19,1	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

**Kepuasan\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	21	18,3	18,3	18,3
	Sedang	80	69,6	69,6	87,8
	Rendah	14	12,2	12,2	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

**Turnover\_Intention**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	24	20,9	20,9	20,9
	Sedang	71	61,7	61,7	82,6
	Rendah	20	17,4	17,4	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

## HASIL UJI NORMALITAS

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kohesivitas_ Kelompok	Kepuasan_ Kerja	Turnover_ Intention
N		115	115	115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30,0348	14,7739	14,7217
	Std. Deviation	4,24456	2,84408	3,16380
Most Extreme Differences	Absolute	,102	,112	,097
	Positive	,102	,112	,066
	Negative	-,088	-,079	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		1,092	1,199	1,037
Asymp. Sig. (2-tailed)		,184	,113	,232

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## HASIL UJI LINIERITAS

### Means

#### Turnover\_Intention \* Kohesivitas\_Kelompok

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Kohesivitas_Kelompok	Between Groups	(Combined)	470,298	17	27,665	4,000	,000
		Linearity	299,182	1	299,182	43,263	,000
		Deviation from Linearity	171,115	16	10,695	1,546	,099
	Within Groups		670,798	97	6,915		
Total			1141,096	114			

#### Turnover\_Intention \* Kepuasan\_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	268,401	11	24,400	2,880	,002
		Linearity	161,776	1	161,776	19,094	,000
		Deviation from Linearity	106,625	10	10,663	1,258	,264
	Within Groups		872,694	103	8,473		
Total			1141,096	114			



## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 <sup>a</sup>	,348	,337	2,57639

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397,661	2	198,831	29,954	,000 <sup>a</sup>
	Residual	743,434	112	6,638		
	Total	1141,096	114			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,950	1,982		15,110	,000		
	Kohesivitas_Kelompok	-,344	,058	-,461	-5,961	,000	,971	1,030
	Kepuasan_Kerja	-,332	,086	-,298	-3,852	,000	,971	1,030

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,056 <sup>a</sup>	,003	-,015	1,47686

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,757	2	,379	,174	,841 <sup>a</sup>
	Residual	242,105	111	2,181		
	Total	242,862	113			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

b. Dependent Variable: abs\_res

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,583	1,145		2,255	,026
	Kohesivitas_Kelompok	-,019	,033	-,057	-,589	,557
	Kepuasan_Kerja	,006	,050	,011	,114	,909

a. Dependent Variable: abs\_res

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>d</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia <sup>a</sup>	.	Enter
2	Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,639 <sup>a</sup>	,409	,398	2,45468	,409	38,690	2	112	,000
2	,699 <sup>b</sup>	,489	,475	2,29229	,080	17,430	1	111	,000
3	,754 <sup>c</sup>	,569	,553	2,11528	,080	20,355	1	110	,000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok, Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,247	2	233,124	38,690	,000 <sup>a</sup>
	Residual	674,848	112	6,025		
	Total	1141,096	114			
2	Regression	557,836	3	185,945	35,387	,000 <sup>b</sup>
	Residual	583,260	111	5,255		
	Total	1141,096	114			
3	Regression	648,912	4	162,228	36,257	,000 <sup>c</sup>
	Residual	492,183	110	4,474		
	Total	1141,096	114			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kohesivitas\_Kelompok, Kepuasan\_Kerja

d. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,676	,838		9,162	,000
	Usia	1,471	,261	,428	5,642	,000
	Pendidikan	1,510	,313	,366	4,824	,000
2	(Constant)	15,936	2,127		7,491	,000
	Usia	1,222	,251	,356	4,876	,000
	Pendidikan	1,182	,303	,287	3,907	,000
	Kohesivitas_Kelompok	-,230	,055	-,308	-4,175	,000
3	(Constant)	19,782	2,140		9,243	,000
	Usia	1,258	,231	,366	5,436	,000
	Pendidikan	1,088	,280	,264	3,887	,000
	Kohesivitas_Kelompok	-,197	,051	-,264	-3,828	,000
	Kepuasan_Kerja	-,320	,071	-,288	-4,512	,000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia <sup>a</sup>	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Kohesivitas_Kelompok <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,639 <sup>a</sup>	,409	,398	2,45468	,409	38,690	2	112	,000
2	,715 <sup>b</sup>	,511	,498	2,24163	,103	23,300	1	111	,000
3	,754 <sup>c</sup>	,569	,553	2,11528	,057	14,657	1	110	,000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,247	2	233,124	38,690	,000 <sup>a</sup>
	Residual	674,848	112	6,025		
	Total	1141,096	114			
2	Regression	583,329	3	194,443	38,696	,000 <sup>b</sup>
	Residual	557,766	111	5,025		
	Total	1141,096	114			
3	Regression	648,912	4	162,228	36,257	,000 <sup>c</sup>
	Residual	492,183	110	4,474		
	Total	1141,096	114			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Kepuasan\_Kerja, Kohesivitas\_Kelompok

d. Dependent Variable: Turnover\_Intention

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,676	,838		9,162	,000
	Usia	1,471	,261	,428	5,642	,000
	Pendidikan	1,510	,313	,366	4,824	,000
2	(Constant)	13,334	1,400		9,526	,000
	Usia	1,471	,238	,428	6,178	,000
	Pendidikan	1,351	,288	,328	4,697	,000
	Kepuasan_Kerja	-,359	,074	-,323	-4,827	,000
3	(Constant)	19,782	2,140		9,243	,000
	Usia	1,258	,231	,366	5,436	,000
	Pendidikan	1,088	,280	,264	3,887	,000
	Kepuasan_Kerja	-,320	,071	-,288	-4,512	,000
	Kohesivitas_Kelompok	-,197	,051	-,264	-3,828	,000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention